HEALTH AND MUNICIPAL ADMINISTRATION SECRETARIAT

Constitution of a Selection Committee for Selection to the post of Director, Population Centre, India Population Project, Bangalore-sanctions the.—

READ:—

1. G O. No. HMA 355 IPP 74 dated 17th August 1974.

PREAMBLE:—

In the G.O. No. HMA 355 IPP 74 dated 17th August 1974, Government was pleased to constitute a Selection Committee, for the Selection of a Director, Population Centre, India Population Project, Bangalore with the following personnel subject to co-opting a member specialised in Demography and in Sociology to assist the committee if need be:—

1.	The Chief Secretary, Government of Karnataka, Bangalore. ...	Chairman
2.	The Additional Secretary to Government of India, Department of Family Planning, New Delhi. ...	Member
3.	The Commissioner and Secretary to Government, H. M. A. Department, Bangalore ...	Member
4.	The Economic Adviser to the Government of Karnataka, Bangalore. ...	Member
5.	The Project Co-Ordinator and *Ex-Officio* Special Secretary to Government, H. M. A Department.	Convenor

ORDER No. HMA 355 IPP 74, BANGALORE, DATED THE 7TH SEPTEMBER 1974.

Sanction is accorded to co-opt (1) Dr. K C. Seal, Adviser, Planning Commission, Yojana Bhavan, New Delhi, (2) Prof. M.N.Srinivas, Senior Fellow, Institute for Social and Economic Change, Carlton House, Bangalore-1, as members of Selection to committee for selection the post of Director, Population Centre, India Population Project, Bangalore.

This order issues presuming the concurrence of the Finance Department as per G. O. No. FD 14 SCR 73, dated 19th December 1973.

By Order and in the name of the Governor of Karnataka,

S. M. ESWARA RAJU,
Deputy Project Co-Ordinator and Ex-Officio,
Under Secretary to Government,
H. M. A. Dept.

208

No. KPC/G-1/74

OFFICE OF THE
KARNATAKA PAY COMMISSION
SESHADRI ROAD,
Bangalore. 1, dated the 19th October 1974.

Official Memorandum

The accompanying Questionnaires issued by the Karnataka Pay Commission are hereby published for general information.

T. S. NARAYAN RAO
Secretary,
Karnataka Pay Commission.

KARNATAKA PAY COMMISSION
ಕರ್ನಾಟಕ ವೇತನ ಆಯೋಗ

Please furnish the following particulars along with each copy of your reply to the questionnaire.
ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿಗೆ ನೀಡಿದ ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಪ್ರತಿಯು ಜೊತೆಗೆ ಈ ಮುಂದಿನ ವಿವರಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿಯಿಟ್ಟು ಒದಗಿಸಿರಿ.

1. Name and address (person/union/service/association/organisation).
೧. ಹೆಸರು ಮತ್ತು ವಿಳಾಸ(ವ್ಯಕ್ತಿ/ಸಂಘ/ಸೇವಾಸಂಘ/ಸಂಸ್ಥೆ).

2. If union/association, kindly give the strength of membership and date of formation.
೨. ಸಂಘ/ಸಂಸ್ಥೆ ಆಗಿದ್ದರೆ ಸದಸ್ಯರ ಸಂಖ್ಯೆ ಮತ್ತು ಅದರ ರಚನೆಯ ದಿನಾಂಕ.

3. The name of the central organisation—federation, if any, to which your union/association is affiliated.
೩. ನಿಮ್ಮ ಸಂಘ/ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸಂಯೋಜಿತವಾಗಿರುವ ಕೇಂದ್ರ ಸಂಘಟನೆ/ಫೆಡರೇಷನ್ ಯಾವುದಾದರೂ ಇದ್ದರೆ, ಅದರ ಹೆಸರು.

4. If person, please give occupation or profession.
೪. ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಿದ್ದರೆ, ಉದ್ಯೋಗ ಅಥವಾ ವೃತ್ತಿ.

QUESTIONNAIRE
ಪ್ರಶ್ನಾವಳಿ

PART A
ಭಾಗ "ಕ"

General Considerations
ಸಾಮಾನ್ಯ ವಿಚಾರಗಳು

(For the terms of reference of the Pay Commission please see Annex A).
(ವೇತನ ಆಯೋಗದ ಪರಿಶೀಲನಾಂಶಗಳ ಬಗೆ "ಕ" ಅನುಬಂಧವನ್ನು ನೋಡಿ)

Regard being had for the vast literature in the shape of reports of several Pay Commissions, please state briefly your considered views on the following matters or questions :—

I. The following are among the factors said to contribute to satisfaction or contentment in Government service. Please arrange them according to your personal idea as to their relative importance in the order of such importance :

(1) Sense of status or importance as Government servant ;

(2) Security of tenure ;

(3) Confidence of regular payment of a known remuneration ;

(4) Pensionary or retirement benefits ;

(5) Appropriateness of remuneration to the nature and importance of work ;

(6) Appropriateness of remuneration to educational qualifications ;

(7) Reasonable parity of remuneration with comparable positions in the same or other departments of the State Government ;

(8) Reasonable parity of remuneration with comparable positions in other employment, occupations or professions ;

(9) Adequacy of total emoluments from the point of a reasonably comfortable living of a normal family ;

(10) Promotional opportunities or prospects.

ಅನೇಕ ವೇತನ ಆಯೋಗಗಳ ವರದಿರೂಪವಾದ ಅಪಾರ ಸಾಹಿತ್ಯವನ್ನು ಗಮನಿಸಿ,ಈ ಮುಂದೆ ಹೇಳಿದ ವಿಷಯಗಳ ಅಥವಾ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳ ಕುರಿತು ನಿಮ್ಮ ವಿಚಾರಪೂರಿತ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಸಂಕ್ಷೇಪವಾಗಿ ತಿಳಿಸ ಬೇಕಾಗಿ ವಿನಂತಿ :—

I. ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವವರಿಗೆ ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಅಥವಾ ಸಮಾಧಾನವನ್ನು ನೀಡಬಹುದೆಂದು ಹೇಳಲಾದ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಮುಂದಿನ ಅಂಶಗಳು ಸೇರಿವೆ. ನಿಮ್ಮ ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಈ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಮಹತ್ವ ನೀಡುತ್ತೀರಿ ಎಂಬುದನ್ನು ಅನುಕ್ರಮವಾಗಿ ಸೂಚಿಸಿ.

(೧) ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರನ ಸ್ಥಾನಮಾನದ ಅಥವಾ ಮಹತ್ವದ ಪರಿಜ್ಞಾನ ;

(೨) ಸೇವಾವಧಿಯ ಭದ್ರತೆ ;

(೩) ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಭಾವನೆಯ ನಿಯಮಿತ ಸಂದಾಯದ ಬಗ್ಗೆ ಭರವಸೆ ;

(೪) ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಅಥವಾ ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು ;

(೫) ಕಾರ್ಯದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಮಹತ್ವಕ್ಕನುಗುಣವಾಗಿ ತಕ್ಕ ಸಂಭಾವನೆ ;

(೬) ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಗಳಿಗೆ ತಕ್ಕ ಸಂಭಾವನೆ ;

(೭) ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಒಂದೇ ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಾನ ಸ್ಥಾನಗಳ ಸಂಭಾವನೆಯಲ್ಲಿ ಯುಕ್ತ ಸಾಮ್ಯತೆ ;

(೮) ಇತರ ನೌಕರಿ, ಉದ್ಯೋಗ ಅಥವಾ ವೃತ್ತಿಗಳಲ್ಲಿಯ ಸಮಾನ ಸ್ಥಾನಗಳ ಸಂಭಾವನೆಯಲ್ಲಿ ಯುಕ್ತ ಸಾಮ್ಯತೆ ;

(೯) ಒಂದು ಸಾಮಾನ್ಯ ಕುಟುಂಬವು ಸಾಧಾರಣವಾಗಿ ನೆಮ್ಮದಿಯಿಂದ ಜೀವನ ನಡೆಸಲು ಬೇಕಾಗುವ ಒಟ್ಟು ಉಪಲಬ್ಧಿಗಳ ಪರ್ಯಾಪ್ತತೆ ;

(೧೦) ಪದೋನ್ನತಿಯ ಅವಕಾಶಗಳು ಅಥವಾ ಸಂಭಾವ್ಯತೆಗಳು.

II. What, in your opinion, would be a reasonable minimum wage for the lowest category of servants of the State Government, taking into account the prevailing economic conditions in the State, general level of incomes and **per capita** income in the State and the financial resources of the State Government and its commitments in the Fifth Five Year Plan and other social services ? Please indicate briefly reasons in support of your opinion.

II. ರಾಜ್ಯದ ಸದ್ಯದ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ, ಜನಸಾಮಾನ್ಯರ ಆದಾಯದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ತಲಾ ಆದಾಯ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಮತ್ತು ಐದನೆಯ ಪಂಚ ವಾರ್ಷಿಕ ಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ಇತರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸೇವೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸರ್ಕಾರವು ವಹಿಸಬೇಕಾದ ವೆಚ್ಚ—ಇವು ಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಕನಿಷ್ಠ ವರ್ಗದ ನೌಕರರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವು ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯದಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯವಾಗಿ ಎಷ್ಟಿರಬೇಕು? ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸುವ ಕಾರಣವನ್ನೂ ಸಂಕ್ಷೇಪವಾಗಿ ತಿಳಿಸಿ

III. What, according to your ideas of social justice and socio-economic conditions in the State, should be the maximum remuneration for State Government employees ?

III. ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಸಾಮಾನ್ಯತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ನೀವಿಟ್ಟುಕೊಂಡಿರುವ ಧ್ಯೇಯದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ಪ್ರಸಕ್ತ ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿ, ರಾಜ್ಯದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ದೊರೆಯ ಬೇಕಾದ ಅತ್ಯಧಿಕ ಸಂಭಾವನೆ ಎಷ್ಟಿರಬೇಕು ?

IV. What are your views on "Equal pay for equal work" ? Can it be worked out in practice ? If so, how or how best ?

IV. "ಸಮಾನ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಮಾನ ವೇತನ" ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯವೇನು ? ಇದು ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವೆ ? ಸಾಧ್ಯವಿದ್ದರೆ ಹೇಗೆ ಮತ್ತು ಎಷ್ಟು ಮಟ್ಟಿಗೆ ?

PART B
ಭಾಗ "ಖ"
Pay Scales
ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿ

V. Do you consider the existing scales of pay (please see Annex B) for different categories of posts under the State Government reasonable or adequate ? Have you noticed any defects, deficiencies, disparities or anomalies which require to be rectified ? Please suggest broad lines on which the scales of pay may be rationalised or improved. If you have any specific suggestions to make as to any particular category or categories of State Government employees and their pay scales, please do so in clear terms.

V. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದಲ್ಲಿನ ವಿವಿಧ ವರ್ಗಗಳ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆಈಗಿರುವ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಸೂಕ್ತವೆಂದು ಅಥವಾ ಪರ್ಯಾಪ್ತವೆಂದು ನೀವು ಭಾವಿಸುವಿರಾ? ("ಖ" ಅನುಬಂಧವನ್ನು ನೋಡಿ) ಆದರಲ್ಲಿ ಸರಿಪಡಿಸ ಬಹುದಾದಂಥ ಯಾವುದೇ ದೋಷಗಳು, ನ್ಯೂನತೆಗಳು, ಅಸಮತೆಗಳು, ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಇರುವುದು ನಿಮಗೆ ಕಂಡುಬಂದಿದೆಯೆ ? ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು ಸಮರ್ಪಕಗೊಳಿಸುವ ಅಥವಾ ಸುಧಾರಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥೂಲವಾಗಿ ವಿವರಿಸಿ. ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಯಾವುದೇ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವರ್ಗದ ಅಥವಾ ವರ್ಗಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಅವರ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯಬಗ್ಗೆ ನೀವು ಕೊಡಬಯಸುವ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸೂಚನೆ ಗಳೇನಾದರೂ ಇದ ರೆ ಅವುಗಳನ್ನು ದಯೆಯಿಟ್ಟು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಸಿರಿ.

VI. (1) Do you think it is desirable and if so, it is possible or practicable to categorise or grade the several posts or positions in different departments of the State Government on the basis of nature of work, its value to administration or utility to the public, levels of responsibility, educational qualifications or training required, with a view to reduce the number of pay scales ? If so, please suggest a practical method of grading.

VI. (೧) ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ, ಆಡಳಿತದ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಅದರ ಮಹತ್ವ, ಅಥವಾ ಸಾರ್ವಜನಿಕರಿಗೆ ಅದರ ಉಪಯುಕ್ತತೆ, ಜವಾಬ್ದಾರಿಯ ಮಟ್ಟ, ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆ ಅಥವಾ ಅವಶ್ಯಕ ತರಬೇತಿ–ಇವುಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸಿ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ಇಲಾಖೆ ಗಳಲ್ಲಿನ ಅನೇಕ ಹುದೆ ಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ವರ್ಗೀಕರಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಶ್ರೇಣೀಕರಿಸುವುದು ಅಪೇಕ್ಷಣೀಯವೆಂದು ಭಾವಿಸುವಿರಾ? ಹಾಗಿದ್ದರೆ, ಅದು ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವೆ? ಹಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ ಶ್ರೇಣೀಕರಿಸುವ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಯತಃ ಸಾಧ್ಯವಾದ ಪದ್ಧತಿಯೊಂದನ್ನು ಸೂಚಿಸಿ.

In Particular :

(a) Can Class IV employees be divided into two broad categories : skilled and unskilled ? If so, who could be said to be skilled ? If not, how otherwise ?

(b) Can all clerical grades be regarded as substantially one routine grade ? Is there any appreciable or demonstrable difference between the nature of work or normal duties of Second Division Clerks (Junior Assistants), First Division Clerks (Assistants) and Senior Assistants in different departments of Government or as between the Secretariat and other offices ?

(c) Can the officers be divided into 3 or 4 categories and if so on what basis or what considerations ?

ವಿಶೇಷವಾಗಿ :

(ಕ) ೪ನೇ ವರ್ಗದ ನೌಕರರನ್ನು ಕುಶಲ ಮತ್ತು ಅಕುಶಲ ಎಂಬ ಎರಡು ಸ್ಥೂಲ ವರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದೆ ? ಹಾಗಿದ ರೆ, ಯಾರನ್ನು ಕುಶಲರೆಂದು ಕರೆಯಬಹುದು ? ಇಲ್ಲವೆ ಅನ್ಯ ಮಾರ್ಗವೇನು ?

(ಖ) ಎಲ್ಲ ಕಾರಕೂನ ವರ್ಗಗಳನ್ನೂ ಬಹುಮಟ್ಟಿಗೆ ಒಂದೇ ಸಾಮಾನ್ಯ ವರ್ಗವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸ ಬಹುದೇ ? ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ಕಚೇರಿಗಳಲ್ಲಿ ೨ನೆಯ ವರ್ಗದ ಗುಮಾಸ್ತರ (ಅಥವಾ ಕನೀಯ ಸಹಾಯಕರ) ಮೊದಲನೆಯ ವರ್ಗದ ಗುಮಾಸ್ತರ (ಸಹಾಯಕರ) ಮತ್ತು ಗರೀಯ ಸಹಾಯಕರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ

ಮಾಮೂಲು ಕರ್ತವ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಗಮನಾರ್ಹವಾದ ಅಥವಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆಯೇ ? ಹಾಗೂ ಸಚಿವಾಲಯದಲ್ಲಿ, ಮತ್ತು ಇತರ ಯಾವುದೇ ಸರ್ಕಾರಿ ಇಲಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಮಾಡುವ ಗುಮಾಸ್ತರ ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಮಾಮೂಲು ಕರ್ತವ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಆದೇ ಪ್ರಕಾರವಾದ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದೆಯೇ ?

(ಗ) ಅಧಿಕಾರಿಗಳನ್ನು ೩ ಅಥವಾ ೪ ವರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ ವಿಭಾಗಿಸಬಹುದೆ? ಹಾಗೆ ವಿಭಾಗಿಸುವುದಾದರೆ ಯಾವ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಅಥವಾ ಕಾರಣಗಳ ಮೇಲೆ ವಿಭಾಗಿಸಬಹುದು ?

(2) If pay scales should broadly conform to the principle of uniformity in the scales of pay for posts with comparable duties and responsibilities, could variations be made on any special considerations ? If so, on what considerations and in what manner,—different scales or additional pay ?

(೨) ಸಮಾನ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ ಸಮಾನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿರಬೇಕು ಎಂಬ ತತ್ವವನ್ನು ಒಪ್ಪಬಹುದಾದರೆ, ಯಾವುದೇ ವಿಶಿಷ್ಟ ಕಾರಣದಿಂದ ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಮಾಡಬಹುದೆ ? ಹಾಗೆ ಮಾಡುವುದಾದರೆ ಯಾವ ಕಾರಣಗಳ ಮೇಲೆ—ವಿವಿಧ ಶ್ರೇಣಿಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಿಯೇ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನದ ರೂಪದಲ್ಲಿಯೇ—ಯಾವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಮಾಡಬಹುದು.

In particular :

(a) Should there be a difference between purely administrative or executive posts and posts requiring technical or professional qualifications ?

(b) Should the acquisition of a higher educational qualification by itself or in itself justify a higher scale or advance increment, without there being a noticeable improvement in quality or quantum of work turned out by the employee ?

ವಿಶೇಷವಾಗಿ :

(ಕ) ಕೇವಲ ಆಡಳಿತ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಅಥವಾ ವೃತ್ತಿ ಸಂಬಂಧವಾದ ಅರ್ಹತೆಗಳು ಬೇಕಾಗುವ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿರಬೇಕೆ ?

(ಖ) ನೌಕರನು ಮಾಡುವ ಕೆಲಸದ ಗುಣಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಗಮನಾರ್ಹ ಸುಧಾರಣೆ ಇರದಿದ್ದರೂ, ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿದ್ಯಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವನು ಎಂಬ ಕಾರಣ ಮಾತ್ರದಿಂದ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು ಅಥವಾ ಮುಂಗಡ ಬಡತಿಯನ್ನು ಹೊಂದುವುದು ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತವೇ ?

VII. What are your views on the following matters ?—

(1) Should the time scales of pay be reasonably long or should there be telescoping scales (a reasonable portion at the top of the lower scale being equated to a like length at the bottom of the next higher scale) OR could both be employed in different situations and if so in which situations ?

(2) Should the rate of increments be same, rising or falling ?

(3) Should there be efficiency bars or no ?

(4) Should there be intermediate selection scales in cases of long delay in promotions due to lack of vacancies ? OR could the situations be met by one or more of the methods indicated in (1) to (3) above ?

(5) Which is the better way of rewarding particularly or specially good work—advance increment or lump sum award ?

(6) If an advance increment may be given for good work, can an increment be stopped for slackness ?

(7) Should there be special selection grade/grades for outstanding merit ?

VII ಈ ಮುಂದೆ ಹೇಳಿದ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯವೇನು ?

(೧) ಕಾಲಿಕ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಸಾಕಷ್ಟು ದೀರ್ಘವಾಗಿರಬೇಕೇ ? ಅಥವಾ ಪರಸ್ಪರ ಭಾಗಶಃ ಸಾಂಕ್ರಾಮಿಕ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿರಬೇಕೆ? (ಕೆಳಗಿನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಕೊನೆಯ ಸ್ವಲ್ಪ ಭಾಗವನ್ನು

ಮುಂದಿನ ಹೆಚ್ಚಿನ ಶ್ರೇಣಿಯ ಪ್ರಾರಂಭದ ಅಷ್ಟೇ ಭಾಗಕ್ಕೆ ಸಮಿಾಕರಿಸುವಂತಿರಬೇಕು) ಅಥವಾ ಅವುಗಳನ್ನು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಒಳಸಬೇಕೆ ? ಮತ್ತು ಹಾಗಿದರೆ ಆ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಾವುವು ?

(೨) ವೇತನ ಬಡತಿ ದರವು ಒಂದೇ ರೀತಿಯದಾಗಿರಬೇಕೇ, ಹೆಚ್ಚು ಶ್ರಿರಬೇಕೇ ಅಥವಾ ಕಡಿಮೆ ಯಾಗುತ್ತಿರಬೇಕೇ ?

(೩) ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ದಕ್ಷತಾವರೋಧವು ಇರಬೇಕೇ ಬೇಡವೇ ?

(೪) ಖಾಲಿ ಸ್ಥಾನದ ಅಭಾವದ ಮೂಲಕ ಪದೋನ್ನತಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಲ ಹಿಡಿಯುವ ಸಂಧರ್ಭ ಗಳಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಕಾಲೀನ ಸೆಲೆಕ್ಷನ್ ಸ್ಕೇಲು (ಶ್ರೇಣಿ) ಇರಬೇಕೇ ? ಅಥವಾ ಸದರಿ ಸನ್ನಿವೇಶವನ್ನು ಮೇಲೆ ಕಾಣಿಸಿದ (೧) ರಿಂದ (೩)ರ ವರೆಗಿನ ಬಾಬುಗಳಲ್ಲಿ ಸೂಚಿಸಿದ ಯಾವುದೇ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪರಿಹರಿಸಬಹುದೇ ?

(೫) ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸದ ಬಗೆ ವಿಶಿಷ್ಟವಾಗಿ ಅಥವಾ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಬಹುಮಾನ ನೀಡುವ ಉತ್ತಮ ವಿಧಾನ ಯಾವುದು—ಮುಂಚಿತವಾದ ವೇತನ ಬಡತಿ ನೀಡುವುದೋ ಅಥವಾ ಏಕಗಂಟಿನ ಮೊತ್ತದ ಬಹುಮಾನವೋ ?

(೬) ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸದ ಬಗೆ ಮುಂಚಿತ ವೇತನ ಬಡತಿ ಕೊಡಬಹುದಾದರೆ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಾಹ ಮಾಡಿದರೆ ಒಂದು ವೇತನ ಬಡತಿಯನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಬಹುದೇ ?

(೭) ಅಸಾಧಾರಣ ಯೋಗ್ಯತೆಗಾಗಿ ವಿಶೇಷ ರೀತಿಯ ಸೆಲೆಕ್ಷನ್ ಗ್ರೇಡ್ ಅಥವಾ ಗ್ರೇಡು ಗಳು ಇರಬೇಕೇ ?

Special Pay
ವಿಶೇಷ ವೇತನ

VIII. If posts are to be or can be graded and scales of pay fixed accordingly, will there be any justification for continuing the practice of attaching Special Pay to any post ?

VIII. ಹುದ್ದೆಗಳನ್ನು ವರ್ಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಬೇಕು ಅಥವಾ ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕನು ಗುಣವಾಗಿ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಬೇಕು ಅಥವಾ ನಿಗದಿ ಮಾಡಬಹುದು ಎಂದಾದರೆ ಯಾವುದೇ ಹುದ್ದೆಗೆ ವಿಶೇಷ ವೇತನವನ್ನು ಸೇರಿಸಿ ಅದನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಿಕೊಂಡು ಬರುವ ಪದ್ಧತಿಯು ಔಚಿತ್ಯವೇನು ?

If it is to be continued, (a) What are the considerations for determining the posts to which special pay may be attached ?

(b) Should it be a fixed sum or on a time scale ?

ಅದನ್ನು ಮುಂದುವರಿಸಿಕೊಂಡು ಬರಬೇಕಾದರೆ (ಕ) ವಿಶೇಷ ವೇತನವನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕಾದ ಹುದ್ದೆಗಳು ಯಾವುವು ಎಂಬುದನ್ನು ನಿಶ್ಚಯಿಸುವಾಗ ಪರಿಶೀಲಿಸತಕ್ಕ ವಿಷಯಗಳಾವುವು ?

(ಖ) ಅದು ಒಂದು ನಿಶ್ಚಿತ ಮೊತ್ತವಾಗಿರಬೇಕೇ ಅಥವಾ ಕಾಲಿಕ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿರಬೇಕೇ ?

PART C
ಭಾಗ "ಗ"

Dearness Allowance
ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯ

IX. What are your views on dearness allowance as an effective device for protection of real income of salaried employees against rise in prices ? Does the present structure in the State afford such protection adequately or effectively ? Is it reasonable to claim complete neutralisation of rise in cost of living ? (For the existing rates of Dearness Allowance please see Annex-C.)

IX. ಬೆಲೆಗಳ ಏರಿಕೆಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ, ನೌಕರರ ವಾಸ್ತವಿಕ ವರಮಾನವನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ತುಟ್ಟಿ ಭತ್ಯವೇ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಉಪಾಯ ಎಂಬ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯವೇನು ? ರಾಜ್ಯದ ಪ್ರಕೃತ ತುಟ್ಟಿಭತೆಯು ಸಮರ್ಪಕವೂ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯೂ ಆಗಿದೆಯೇ ? ಜೀವನ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ತಲೆದೋರುವ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಪೂರ್ಣ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸಬೇಕೆಂದು ಕೇಳುವುದು ಯುಕ್ತವೇ ? (ಈಗ ಇರುವ ತುಟ್ಟಿಭತೆ ದರಗಳ ಬಗ್ಗೆ "ಗ" ಅನುಬಂಧವನ್ನು ನೋಡಿ).

X. What are your views on merging dearness allowance with basic pay?

X. ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯವನ್ನು ಮೂಲ ವೇತನದೊಂದಿಗೆ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸುವ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳೇನು ?

XI. Some persons take the view that enhancement in dearness allowance activates further rise in prices and defeats its purpose. Do you agree ? Can you suggest any alternative system reasonably free from such defects ?

XI. ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿದಂತೆ ಬೆಲೆಗಳೂ ಹೆಚ್ಚುವುವು ಮತ್ತು ಇದರಿಂದ ಉದ್ದೇಶವೆ ವಿಫಲವಾಗುವುದು ಎಂದು ಕೆಲವರು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಡುತ್ತಾರೆ. ನೀವು ಅದನ್ನು ಒಪ್ಪುವಿರಾ ? ಅಂಥ ದೋಷಗಳಿಂದ ಮುಕ್ತವಾದ ಬೇರೆ ರೂಪದ ಪರಿಹಾರೋಪಾಯವನ್ನೇನಾದರೂ ನೀವು ಸೂಚಿಸಬಲ್ಲಿರಾ ?

XII. Can you suggest a reasonable forecast as to whether the level of prices of essential commodities may be expected to be stabilised and if so the level at which they are likely to be stabilised taking a specific level of price as datum line ?

XII. ಅಗತ್ಯ ವಸ್ತುಗಳ ಬೆಲೆಗಳ ಮಟ್ಟವು ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ದರದ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಯಿಯಾಗಿ ನಿಲ್ಲಬಹುದಾದ ಬಗ್ಗೆ ಯುಕ್ತ ಮುನ್ಸೂಚನೆ ಕೊಡಬಹುದೆ ? ಕೊಡಬಹುದಾದರೆ, ಯಾವುದಾದರೊಂದು ಬೆಲೆಯ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಆಧಾರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಬೆಲೆಯು ಯಾವ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಿರವಾಗಿ ನಿಲ್ಲಬಹುದು ಎಂದು ಹೇಳಬಲ್ಲಿರಾ ?

Other Allowances
ಇತರ ಭತ್ಯಗಳು

XIII. Do you consider that the existing rates of House Rent Allowance and City Compensatory Allowance are realistic or reasonable ? If not, please suggest what you consider would be reasonable basis for fixation ? Can they be merged in dearness allowance, and if so how and on what basis ? (The existing rates of these allowances are shown in Annex-D).

XIII. ಈಗ ಕೊಡುತ್ತಿರುವ ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯ ಮತ್ತು ನಗರ ಪರಿಹಾರ ಭತ್ಯಗಳು ವಾಸ್ತವಿಕ ಅಥವಾ ಯಥೋಚಿತವಾಗಿವೆಯೆಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತೀರಾ ? ಹಾಗಿಲ್ಲದಿದರೆ ಅವುಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ ನೀವು ಯುಕ್ತವೆಂದು ಭಾವಿಸುವ ಆಧಾರವನ್ನು ತಿಳಿಸುವಿರಾ ? ಅವುಗಳನ್ನು ತುಟ್ಟಿಭತ್ಯದೊಂದಿಗೆ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಬಹುದೆ ? ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಬಹುದಾದರೆ, ಎಷ್ಟುಮಟ್ಟಿಗೆ ಮತ್ತು ಯಾವರೂಪದಲ್ಲಿ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಬಹುದು ? (ಈಗ ಕೊಡುತ್ತಿರುವ ಭತ್ಯಗಳ ದರಗಳನ್ನು "ಘ" ಅನುಬಂಧದಲ್ಲಿ ಕೊಡಲಾಗಿದೆ).

XIV. What are your suggestions regarding the conditions of eligibility for and quantum of the following allowances ?

(1) Conveyance allowance
(2) Project allowance
(3) Non-practising allowance
(4) Uniform allowance
(5) Locality (Hill) allowance
(6) Risk allowance
(7) Charge allowance

XIV. ಈ ಮುಂದಿನ ಭತ್ಯಗಳಿಗೆ ಅರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ಭತ್ಯಗಳ ಪ್ರಮಾಣಗಳ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಯಾವ ಸಲಹೆಸೂಚನೆಗಳನ್ನು ಹಾಕಬೇಕೆಂದು ನೀವು ಸೂಚಿಸುತ್ತೀರಿ ?

(೧) ವಾಹನ ಭತ್ಯ
(೨) ಪ್ರಾಜೆಕ್ಟ್ ಭತ್ಯ
(೩) ಖಾಸಗಿ ವೃತ್ತಿ ನಡೆಸದ ಬಗ್ಗೆ ಭತ್ಯ
(೪) ಸಮವಸ್ತ್ರ ಭತ್ಯ
(೫) ಸ್ಥಳ (ಗಿರಿ) ಭತ್ಯ
(೬) ಅಪಾಯ ಭತ್ಯ
(೭) ಪ್ರಭಾರ ಭತ್ಯ

PART D
ಭಾಗ "ಘ"

Amenities and Incentives
ಸೌಕರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಚೋದಕಗಳು

XV. (a) What, in your view, are the incentives, amenities and other welfare measures, conductive, to efficiency and productivity of work in Government service? In particular, what is your opinion about the effectiveness of the existing incentives such as:

(i) reimbursement of medical expenses;
(ii) leave entitlements and leave travel concessions
(iii) canteen facilities;
(iv) Government employees' Welfare Fund;
(v) encashment of earned leave;
(vi) advances for purchase of house, vehicles, etc.;
(vii) encouragement to form co-operative societies.

(b) Do you consider that the Government employees as a class are afforded better amenities and incentives as compared with the employees of private and public sector undertakings?

(c) Have you any further suggestions?

XV. (ಕ) ಸರ್ಕಾರಿ ಸೇವೆಯಲ್ಲಿ ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವೈಶಿಷ್ಟ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಒದಗಿಸಿ ಕೊಡುವ ಸೌಕರ್ಯಗಳು, ಪ್ರಚೋದಕಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಕಲ್ಯಾಣ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಸಹಕಾರಿಯಾಗುವುವೆಂದು ನೀವು ಭಾವಿಸುವಿರಾ? ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಈಗ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಈ ಮುಂದಿನ ಪ್ರಚೋದಕಗಳ ಸಾರ್ಥಕತೆಯ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯವೇನು?

(೧) ವೈದ್ಯಕೀಯ ವೆಚ್ಚವನ್ನು ತುಂಬಿ ಕೊಡುವುದು;
(೨) ರಜಾ ಹಕ್ಕುಗಳು ಮತ್ತು ರಜಾ ಪ್ರವಾಸ ಸೌಲಭ್ಯ;
(೩) ಉಪಹಾರ ಗೃಹ ಸೌಲಭ್ಯ;
(೪) ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರ ಕಲ್ಯಾಣ ನಿಧಿ;
(೫) ಗಳಿಸಿದ ರಜೆಯನ್ನು ನಗದು ಹಣಕ್ಕೆ ಪರಿವರ್ತಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು;
(೬) ಮನೆ, ವಾಹನ, ಮುಂತಾದುವುಗಳ ಖರೀದಿಗಾಗಿ ಸಾಲಗಳು;
(೭) ಸಹಕಾರಿ ಸಂಘಗಳನ್ನು ರಚಿಸಲು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ.

(ಖ) ಖಾಸಗಿ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯಮ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನೌಕರರೊಂದಿಗೆ ಹೋಲಿಸಲಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಪ್ರಚೋದಕಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆಯೆಂದು ಭಾವಿಸುವಿರಾ?

(ಗ) ಇನ್ನೇನಾದರೂ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಸೂಚಿಸಬಯಸುವಿರಾ?

PART E
ಭಾಗ "ಜ"

Terminal Benefits
ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು

XVI. (a) What are your considered views on the following matters connected with terminal benefits:

(i) age limit for superannuation;
(ii) scale of pension and gratuity;

(iii) quantum of maximum and minimum pension and gratuity;

(iv) qualifying service;

(v) material benefits after superannuation;

(vi) adequacy of family pension.

(b) Would you suggest liberalisation of pension rules so as to ensure early finalisation of pension cases?

(c) Do you consider that pensioners should be compensated for increase in cost of living? If so, what are your suggestions?

XVI. (ಕ) ನಿವೃತ್ತಿ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಈ ಮುಂದಿನ ವಿಷಯಗಳ ಬಗೆ ನಿಮ್ಮ ವಿಚಾರಪೂರಿತ ಅಭಿಪ್ರಾಯವೇನು?

(೧) ನಿವೃತ್ತಿಯ ವಯೋಮಿತಿ;

(೨) ನಿವೃತ್ತಿವೇತನ ಮತ್ತು ಉಪದಾನದ ದರ;

(೩) ನಿವೃತ್ತಿವೇತನ ಮತ್ತು ಉಪದಾನದ ಕನಿಷ್ಠ ಮತ್ತು ಗರಿಷ್ಠ ಪ್ರಮಾಣ;

(೪) ಅರ್ಹತಾದಾಯಕ ಸೇವೆ;

(೫) ನಿವೃತ್ತಿಯ ಅನಂತರ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು;

(೬) ಕುಟುಂಬ ವೇತನದ ಪರ್ಯಾಪ್ತತೆ.

(ಖ) ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನವು ಆವಶ್ಯ ಬೇಗನೆ ಇತ್ಯರ್ಥವಾಗುವಂತೆ ಮೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ನಿವೃತ್ತಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಇನ್ನಷ್ಟು ಸರಳಗೊಳಿಸಬೇಕೆಂದು ಭಾವಿಸುವಿರಾ?

(ಗ) ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನಿಗಳಿಗೂ ಜೀವನ ವೆಚ್ಚದಲ್ಲಿ ಉಂಟಾದ ಹೆಚ್ಚಳವನ್ನು ತುಂಬಿ ಕೊಡಬೇಕೆಂದು ನೀವು ಭಾವಿಸುವಿರಾ? ಹಾಗಿದ್ದರೆ ಆ ಬಗೆ ನಿಮ್ಮ ಸೂಚನೆಗಳೇನು?

PART F
ಭಾಗ "ಚ"

Residuary
ಅವಿಶಿಷ್ಟ

XVII. If there is any other matter you consider relevant to the terms of reference to the Commission, kindly state it and your views thereon as also any suggestions you may have for simplification and expedition such as, rounding off of percentages, computation of periods of service for pension, etc., fixing definite dates such as the first and the last date of a calendar month for incremental stages in pay scales, termination of probation, placements in new scales or promotional scales, superannuation, etc.

XVII. ಸೆಮಿತಿಯ ಪರಿಶೀಲನಾಂಶಗಳಿಗೆ ಸುಸಂಗತವಾದುದೆಂದು ನೀವು ಭಾವಿಸುವ ಇತರ ವಿಷಯವೇನಾದರೂ ಇದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಮತ್ತು ಆ ಬಗ್ಗೆ ನಿಮ್ಮ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಸೂಚಿಸಿರಿ. ಅಲ್ಲದೆ, ಸೇಕಡಾವಾರನ್ನು ಪೂರ್ಣಾಂಕಕ್ಕೆ ಪರಿವರ್ತಿಸುವುದು, ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನ ಮುಂತಾದವುಗಳ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ಸೇವಾವಧಿಯನ್ನು ಲೆಕ್ಕಹಾಕುವುದು, ವೇತನಶ್ರೇಣಿಗಳಲ್ಲಿ ಬಡ್ತಿಯ ಹುತಗಳ ಬಗೆ ಕ್ಯಾಲೆಂಡರ್‌ತಿಂಗಳಲ್ಲಿ ಮೊದಲನೆಯ ಮತ್ತು ಕಡೆಯ ಯಾವುದಾದರೊಂದು ನಿಶ್ಚಿತ ದಿನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದು, ಪ್ರೊಬೇಷನಿನ ಮುಕ್ತಾಯ, ಹೊಸ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು ಅಥವಾ ಬಡ್ತಿಯ ವೇತನ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ಕೊಡುವ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತಿ ವೇತನದ ಮಂಜೂರಾತಿಯನ್ನು ಇನ್ನೂ ಸರಳಗೊಳಿಸುವ ಮತ್ತು ತೀವ್ರಗೊಳಿಸುವ ಸಂಬಂಧದಲ್ಲಿ ಇನೇನಾದರೂ ಸೂಚನೆಗಳಿದ್ದರೆ ಅವುಗಳನ್ನೂ ದಯವಿಟ್ಟು ತಿಳಿಸಿರಿ.